



TITLE:

プロフェッショナルの労働市場に関する研究－職業別労働市場はどの程度形成されているのか？－(Abstract_要旨)

AUTHOR(S):

西村, 健

CITATION:

西村, 健. プロフェッショナルの労働市場に関する研究－職業別労働市場はどの程度形成されているのか？－. 京都大学, 2015, 博士(経済学)

ISSUE DATE:

2015-03-23

URL:

<https://doi.org/10.14989/doctor.k18762>

RIGHT:

学位規則第9条第2項により要約公開

(続紙 1)

京都大学	博士（経済学）	氏名	西村 健
論文題目	プロフェッショナルの労働市場に関する研究 ―職場別労働市場はどの程度形成されているのか―		
(論文内容の要旨)			
<p>本論文の目的は、プロフェッショナル労働市場に関する以下のような2つの課題の解決を図ることである。第1の課題はプロフェッショナル労働市場の実態を実証研究によって明らかにすること、第2の課題は実証研究によって明らかになった事実から、日本において職業別労働市場はどの程度発達しているのか考察し、その要因がどこにあるのかについて明らかにすることである。第1章と第2章では理論的分析を、第3章以下では実証的分析を行っている。各章の要旨は以下の通りである。</p> <p>第1章では、本論文がいかなる観点から職業を捉え、どのような範囲の職業をプロフェッショナルと考えるのか明らかにする。プロフェッショナルの職業的性格を決定しているのは業務の遂行の際使用される専門的知識の性質であり、その性質の違いに着目することによって新旧様々なプロフェッショナルが同一文脈上で捉えられ、整理されることが示される。</p> <p>第2章では、本論文の分析対象の職種として、医療プロフェッショナル(医師、薬剤師、看護師)と企業内ホワイトカラー型プロフェッショナル(研究開発者、システム・エンジニア、プログラマー)に限定したうえで、それらの労働市場を内部労働市場論によって分析する。内部労働市場論はこれまで多くの労働市場研究で用いられてきたが、プロフェッショナル労働市場の分析に用いるためには再検討すべき論点も多い。ここでは、旧来の内部労働市場論やそれを用いたプロフェッショナル研究の弱点を明らかにすることで、労働市場を支配する管理規則の性質がプロフェッショナル労働市場の特質を決定しているという本論文の仮説が提示される。</p> <p>第3章以下では、プロフェッショナルのスキル形成、スキルの汎用性、賃金構造、そして労働移動に関する実証的分析が行われる。まず第3章では、教育制度やスキルに関するアンケート調査の結果を見ることで、分析対象である6つの職種のスキル形成過程の特徴を概観する。特に、スキル形成がどこで行われているのか、スキル形成を主導する主体は誰なのか、という2点に着目することで、スキル形成を支配する管理規則が労働市場でどのように機能しているのか明らかにする。</p> <p>第4章では、ワーキングパーソン調査2010の個票データを用いて、プロフェッショナルのスキルの汎用性と転職志向の関係について分析を行う。医療プロフェッショナルの方が企業内プロフェッショナルに比べてスキルに汎用性を感じる傾向が強いこと、研究開発者はシステム・エンジニアやプログラマーに比べてスキルに汎用性を感じる傾向が強いこと、医療プロフェッショナルの中でも仕事段階の違いや退職経験の有無などによって汎用性の感じ方に違いがあること、いずれの職種でもスキルに汎用性を感じていても転職志向は促進されないことなどが明らかにされる。</p> <p>第5章では、賃金構造基本統計調査の集計データを用いてプロフェッショナル労働市場の賃金構造と労働移動の特徴を明らかにする。分析の結果、医療プロフェッショナルに対して企業内ホワイトカラー型プロフェッショナルの流動性が低いこと、企業内ホワイトカラー型プロフェッショナルのうち研究開発者では年齢が賃金上昇に最も影響を与えているのに対して、システム・エンジニアとプログラマーでは職種経験年数が賃金上昇に最も影響を与えていること、医療プロフェッショナルのうち薬剤師と看護師では職種経験年数が賃金上昇に最も影響を与えているのに対して、医師では年</p>			

年齢が賃金上昇に最も影響を与えており、職業別労働市場の中で年齢によって管理される年功賃金が成立している可能性があることなどが明らかにされる。

第6章では、第5章で得られた結果との比較を念頭に、The Survey of Income and Program Participationの個票データを用いてアメリカのプロフェッショナル労働市場の賃金構造と労働移動の分析を行う。日本とは異なりいずれの職種においても高い流動性が見られること、企業内ホワイトカラー型プロフェッショナルでは職種経験年数が賃金上昇に最も大きな影響を与えているのに対し、医療プロフェッショナルでは年齢が賃金上昇に最も大きな影響を与えており、特に医師ではその傾向が強いことなどが明らかにされる。

終章は、論文全体のまとめと結論である。各章の分析結果から導き出される結論として、プロフェッショナル労働市場には管理規則の性格と強さによって規定される4つの領域があり、労働市場で形成されるプロフェッショナルの熟練には、(a)職能団体主導型、(b)企業主導型、そして(c)自己研鑽型の3つのタイプがあることが明らかにされる。

(論文審査の結果の要旨)

従来、独占的な職業資格が与えられる医師や弁護士などの労働市場が典型的なプロフェッショナル労働市場だと考えられてきたが、他方で、企業内でキャリア形成する人々を企業内プロフェッショナルと呼ぶ研究も少なくない。本論文は、プロフェッショナルの定義、あるいは区分をどのようにすべきかを検討したうえで、日本においてプロフェッショナル労働市場がどの程度形成されているのかを国際比較を交えて理論と実証の両面から研究したすぐれた論文である。

本論文において評価すべき点は主に以下の4点である。第1に、社会学・経営学・経済学のそれぞれの領域で個別に発展してきたプロフェッショナルの要件に関わる概念を、専門的知識の性質に着目して整理した点である。この理論的作業によってプロフェッショナルに知識タイプの異なる4つ類型があることを示すことに成功している。これは、定義が必ずしも明確でない論文が少なくない中であって、たいへん意欲的な試みである

第2に、内部労働市場の実証分析を行う多くの先行研究が古典的な内部労働市場論をそのまま援用して分析を行う傾向があるのに対し、本論文では内部労働市場論に批判的な考察を加えることで、プロフェッショナル労働市場の新たな分析枠組みとして再構築した点である。特に、一般的な内部労働市場論がジョブラダーの長さの違いを十分に区別してこなかったことに着目することで、労働市場にはジョブラダーの長さが異なる4つの領域が存在し、プロフェッショナルの熟練タイプに違いが生じていることを明らかにした。本論文は内部労働市場論の進展においても有益な貢献をしたと評価できる。

第3に、個票を含む様々なデータを用いてスキル、賃金構造、労働移動に関する数量的分析を行うことで研究に客観性を与えている点である。特に、複数の職種について同一調査のデータを用いて比較分析することで、職種が置かれる労働市場環境の違いを数量的に観察することに成功している。

第4に、アメリカのThe Survey of Program Participationのデータを日本の賃金構造基本統計調査の一般労働者の定義と照合して用いることで、日米比較を行っている点である。個別職種の賃金構造に関する研究はデータ上の制約からこれまでほとんど行われて来ておらず、さらに国際比較を行う研究もほとんどない。同一職種の賃金構造と労働移動についてできる限り条件を統一して比較した本論文は、今後の職種別賃金構造研究の進展に大きく貢献したと言えるだろう。

一方で、本論文には以下のような問題も含まれている。

第1に、筆者は労働市場の管理規則をスキル形成や賃金構造などの特徴を描き出すキー概念として用いているが、管理規則そのものに関して踏み込んだ考察が見あたらない。例えば、日本の医師の賃金の決定構造が労働市場の管理規則に依存すると主張するのであれば、診療報酬制度や医学部の定員制限などに関わる国や医師会の政治的プロセスについて詳しく考察する必要があるだろう。

第2に、スキル形成とその過程は労働市場の管理規則だけでなく、イノベーションの進歩からも影響を受けると考えられるが、筆者はその点を考慮できていない。スキル形成が管理規則から影響を受けるのは主として労働供給上の理由であり、スキル形成そのものの問題とは区別して論じることで、より整理することができたのではないだろうか。

以上のように部分的な問題が見られるものの、筆者自身その点について十分自覚しており、本論文の学術的貢献をいささかも傷つけるものではない。よって本論文は、博士（経済学）の学位論文として価値あるものと認める。

なお、平成27年1月27日、論文内容と、それに関連した試問を行った結果、合格と認めた。